



# INFORMATIVO TST

Nº 272

*Período: 2 a 12 de maio de 2023.*

Este Informativo, elaborado a partir de notas tomadas nas sessões de julgamento, contém resumos não oficiais de decisões proferidas pelo Tribunal. A fidelidade dos resumos ao conteúdo efetivo das decisões, embora seja uma das metas perseguidas neste trabalho, somente poderá ser aferida após a sua publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

## SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

**Recurso de embargos. Adicional de transferência. Permanência em alojamento fornecido pela empresa. Mudança de domicílio. Caracterização.** O significado de "domicílio" (art. 469 da CLT) deve ajustar-se ao fim social do adicional de transferência como meio de compensar pelo trabalho em situação adversa, porque realizado em localidade diferente daquela em que o empregado foi originalmente contratado e residia. Logo, não descaracteriza a mudança de domicílio para efeito do pagamento do referido adicional o fato de o empregado ser transferido para trabalhar em localidade diversa, nela permanecendo em alojamento fornecido pela empresa e, somente situações esparsas, deslocar-se ao domicílio de origem para desfrutar do convívio de seu núcleo familiar e social. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento do adicional de transferência. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, relator, Dora Maria da Costa, Douglas Alencar Rodrigues, Breno Medeiros e Alexandre Luiz Ramos. [TST-E-RR-11011-20.2018.5.03.0185, SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 11/5/2023.](#)

**Bancário. Cargo de confiança. Inexistência nos autos de prova das reais funções exercidas pelo empregado. Reconhecimento do exercício de cargo de confiança por mera presunção. Impossibilidade. Súmula nº 102, I, do TST.**

O item I da Súmula nº 102 do TST dispõe que “[a] configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos”. Os precedentes que informam a Súmula nº 102, I, do TST, se fundam na impossibilidade de revisão do quadro fático quando existentes provas acerca das reais atribuições do cargo exercido. Ausente, nos autos, prova das reais funções

exercidas pelo reclamante, a presunção de exercício de função de confiança viola os termos da Súmula nº 102, I, do TST. No caso, o TRT indeferiu o pagamento de horas extras ao presumir o exercício de função de confiança em razão de a reclamante ocupar cargo ligado à assessoria da diretoria ou secretaria da presidência, sem que tenha havido descrição das suas reais atribuições. O acórdão regional foi reformado pela Turma do TST ao entendimento de que “[...] pleiteado o pagamento das sétima e oitava horas como extras, incumbiria ao [banco] Reclamado provar o exercício efetivo de cargo de confiança pela Reclamante, por se tratar de fato impeditivo de seu direito, nos termos do art. 333 do CPC”. Nesse contexto, a SBDI-I decidiu, por maioria, manter a decisão turmária ao entendimento de que a contrariedade à Súmula nº 102, I, do TST, efetivamente decorreu do fato de que o regional presumiu que a autora exerceu função de confiança em razão de ocupar cargo ligado à assessoria da diretoria ou secretaria da presidência, sem descrição das reais atribuições. Vencidos os Ministros Alexandre Luiz Ramos, relator, e Evandro Pereira Valadão Lopes e a Ministra Kátia Magalhães Arruda. [TST-E-ED-RR-15900-48.2005.5.17.0002, SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Breno Medeiros, julgado em 11/5/2023.](#)

***Agravo em reclamação. Inobservância de jurisprudência comum da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Reclamação como sucedâneo de recurso. Não cabimento.***

Segundo os artigos 988 do CPC, 111-A, § 3º, da CF e 210 do RITST, cabe reclamação para garantir a observância de acórdão proferido em julgamento de recursos repetitivos, incidente de resolução de demandas repetitivas ou de incidente de assunção de competência. Por outro lado, não se admite a utilização do referido instrumento constitucional para assegurar o cumprimento de decisão comum prolatada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, uma vez que impossível conferir natureza de sucedâneo recursal à demanda. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu e negou provimento ao agravo. [TST-Ag-Rcl-1000209-92.2021.5.00.0000, SBDI-I, rel. Min. Breno Medeiros, 11/5/2023.](#)

## SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

***Habeas corpus. Retenção de passaporte do executado. Medida atípica para forçar o cumprimento de decisão judicial. Necessidade profissional do documento.***

É cabível o habeas corpus contra ato que determinou a suspensão de passaporte, como medida atípica da execução, com fulcro no art. 139, IV do CPC de 2015, visto que tal medida frustra direito de locomoção do indivíduo para além dos limites territoriais do país. No caso, o remédio constitucional foi impetrado contra acórdão prolatado pelo Tribunal Regional que denegou ordem para cassar a determinação de suspensão do passaporte do paciente. Todavia, as circunstâncias do caso concreto, como a necessidade profissional do documento, e outros elementos nos autos, como o fato de que a primeira medida imposta não recaiu sobre o patrimônio, mas sobre a liberdade do paciente, indicam a inobservância ao princípio da menor onerosidade, proporcionalidade e razoabilidade. Nesse contexto, o reconhecimento, pelo Tribunal Regional, da validade do ato originalmente impugnado prolongou o constrangimento

ilegal do paciente. Sob esse fundamento, a SBDI-II, por unanimidade, admitiu o habeas corpus e, no mérito, cassou o acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, determinando a liberação do passaporte do paciente. [TST-HCCiv-1000316-05.2022.5.00.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, 2/5/2023.](#)

## TURMAS

*Transcrição de ementas selecionadas nas sessões de julgamento das Turmas do TST.*

“[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA AUTORA. REGIME DE COMPENSAÇÃO 12X36. ATIVIDADE INSALUBRE. ACORDO COLETIVO. VALIDADE. TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. 1. No exame da temática atinente à validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema de Repercussão Geral nº 1.046 fixou a tese de que ‘são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’. 2. A compensação no regime 12x36 em atividade insalubre não envolve direito indisponível, tanto que a Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) inseriu ao art. 60 da CLT o parágrafo único excepcionando a jornada 12x36 da exigência da licença prévia, enquanto que o inciso XIII do art. 611-A da CLT apregoa a prevalência do negociado sobre o legislado no que se refere à prorrogação de jornada em atividade insalubre sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. 3. A norma entrou em vigor após o rompimento contratual da autora, mas evidencia que o legislador não considera indisponível o direito negociado (compensação de jornada em atividade insalubre). 4. Assim, em razão do precedente vinculante fixado no tema no julgamento do Tema 1.046 da Repercussão Geral pelo E. STF, resulta válida a negociação coletiva que previu regime compensatório 12x36 sem prévia autorização da autoridade competente e, via de consequência, superado o entendimento consubstanciado no item VI da Súmula 85 desta Corte. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-81-52.2019.5.23.0022, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 3/5/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. BANCÁRIO. COMPENSAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO COM AS HORAS EXTRAS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. 1. O Tribunal Regional do Trabalho firmou convicção no sentido de que, *‘In casu*, a gratificação de função percebida pela obreira, conforme argumentação da reclamada, foi em virtude da fidúcia especial, ou seja, confiança de dimensão média, do cargo que ocupava, e não pela prestação de serviço após a 6ª hora diária. São verbas pagas a títulos distintos, portanto, não compensáveis entre si.’ 2. É entendimento desta Corte Superior que ‘o bancário não enquadrado no § 2.º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extras compensado com o valor daquela vantagem’, (Súmula nº 109/TST). 3. Contudo, não há como ser aplicado esse entendimento, uma vez que a Cláusula 11 da CCT 2018/2020 traz expressa previsão de que, para as ações trabalhistas ajuizadas a partir de 1º/12/2018, serão compensadas

as horas extras deferidas com a gratificação de função paga ao trabalhador bancário que, por força de decisão judicial, seja afastado do enquadramento no art. 224, § 2º, da CLT. 4. Na hipótese, a negociação coletiva deve ter sua validade reconhecida, pois o Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633/GO (*leading case*, Relator Ministro Gilmar Mendes), submetido à sistemática da repercussão geral (Tema 1.046), fixou a tese de que 'são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-1000089-38.2020.5.02.0385, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 3/5/2023](#))

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. 2. VALOR ARBITRADO PARA A INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Tratando-se de assédio sexual no trabalho, retratado por ações reiteradas de índole sexual ou por grave ação dessa natureza, praticadas por pessoa que integra a organização ou quadros da empresa contra subordinado ou colega, desponta ainda mais relevante a responsabilização pela afronta moral sofrida, porque abala sobremaneira e por longo período a autoestima, honra, vida privada e imagem da vítima, denotando também gestão empresarial desrespeitosa e descuidada em aspecto de alta relevância, segundo a Constituição da República (respeito à dignidade da pessoa humana; respeito à mulher trabalhadora). Registre-se que a diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual. Nesse sentido, a relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente,

mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Visando esse objetivo, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual. Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), todos da ONU, o Protocolo incentiva para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. Na hipótese, observa-se que o Tribunal Regional seguiu uma linha decisória consentânea com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ao manter a sentença que reconheceu o acintoso dano moral sofrido pela Reclamante, derivado de importunação maliciosa e reiterada praticada por seu superior hierárquico. Conforme se observa no acórdão regional, o agressor habitualmente se utilizava de sua posição hierárquica (Gerente Geral da loja) para manter contato físico indesejado, com abraços não consentidos, bem como conversas inconvenientes, a exemplo de diversos convites para saírem juntos. Ele também exercia uma vigilância absolutamente inapropriada e anormal sobre o espaço de trabalho da Autora, lançando mão de seu poder de direção na rotina laboral para isolá-la de outros colegas homens e mantê-la sempre no seu campo de visão. Com efeito, o conteúdo da prova oral, transcrito no acórdão regional, mostrou com muita clareza a ofensa emocional/psicológica sofrida pela Trabalhadora, bem como a gravidade do constrangimento causado e a conduta censurável do agressor. De outro lado, a omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente do trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido. Não há dúvidas de que os atos ocorridos com a Obreira atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, *caput*, do CCB/2002. Em síntese, o Tribunal Regional, ao reconhecer o gravíssimo assédio moral/sexual praticado pelo superior hierárquico da Trabalhadora, a partir da prova oral produzida nos autos, adotou as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que induzem o equilíbrio de forças entre as Partes no processo judicial, considerando a hipossuficiência material e processual da ofendida. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 10/5/2023](#))

[...] RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. SALÁRIO-HORA. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME GERAL DE TRABALHO (ART. 58, *CAPUT*, DA CLT). CARGA HORÁRIA DE 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200. NULIDADE DA CLÁUSULA DE NORMA COLETIVA QUE ESTABELECE DIVISOR MAIOR. SÚMULA 431/TST. O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. Tal poder excepcional conferido pela ordem jurídica aos sujeitos coletivos trabalhistas (art. 7º, XXVI, da CF) desponta, certamente, como a mais notável característica do Direito Coletivo do Trabalho - circunstância que, além de tudo, influencia a estruturação mais democrática e inclusiva do conjunto da sociedade, tal como objetivado pela Constituição (art. 1º, II e III, 3º, I e IV, da CF). De outro lado, não obstante a Constituição da República confira à negociação coletiva amplos poderes, não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País. Desse modo, embora extensas as perspectivas de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, tais possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista. Neste ponto, desponta como instrumento imprescindível para avaliação das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva o princípio da adequação setorial negociada, por meio do qual as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, não podem prevalecer se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.). Registre-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa - inclusive, em muitos casos, em arrepio e desprezo ao estuário normativo da Constituição de 1988 (vide o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT) -, ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos

de indisponibilidade relativa. O art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada, ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados. Em verdade, a doutrina e a jurisprudência deverão cotejar os objetivos precarizadores dos novos preceitos, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto dos princípios e regras da Constituição da República, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e /ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, além do conjunto geral do Direito do Trabalho. A propósito, o Supremo Tribunal Federal, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, nos autos do ARE 1.121.633/GO, julgando o mérito da questão constitucional envolvendo o tema 1.046 de repercussão geral, fixou tese jurídica que reitera a compreensão de que existem limites objetivos à negociação coletiva, delineados a partir da aplicação dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada e pela percepção de que determinados direitos são revestidos de indisponibilidade absoluta: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitadas os direitos absolutamente indisponíveis'. Obviamente, não pode a norma coletiva restringir os efeitos de um direito assegurado constitucionalmente aos empregados. Atente-se que as normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito Brasileiro, normas imperativas. Embora exista um significativo espaço à criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis em contraponto ao quadro normativo heterônomo, há claros limites. Assim, a negociação coletiva, pelo Texto Constitucional, pode realizar a flexibilização vinculada ao regime de compensação de horários, sem a efetiva prestação de horas extras, inclusive com a instituição do banco de horas (Lei 9.601/98 e art. 59, § 2º, da CLT); ou até mesmo pactuar sobre a prorrogação de jornadas, com a prestação de horas extras (art. 59, *caput*, da CLT), mas não pode fixar uma remuneração do serviço extraordinário inferior que aquela definida na Constituição (art. 7º, XVI, da CF). No caso dos autos, a norma coletiva estabeleceu divisor 220 para o cálculo de horas extras de empregados submetidos à carga horária semanal de 40h. Ocorre que, conforme a jurisprudência pacífica desta Corte, para a jornada semanal de 40 horas, deve-se utilizar o divisor 200, nos termos da Súmula nº 431/TST. Depreende-se, portanto, que a norma coletiva, efetivamente, gerou um salário-hora menor que o previsto no art. 7º, XVI, da CF, acarretando redução do direito à remuneração superior a, no mínimo, 50% do serviço extraordinário - direito constitucional indisponível -, não podendo ser considerada válida. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-1000156-76.2017.5.02.0039, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 10/5/2023](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS DEVIDOS. ACIDENTE DE TRABALHO. EMPREGADO MENOR DE IDADE. LABOR EM DESVIO DE FUNÇÃO. ÁREA DE RISCO. OPERAÇÃO DE SERRA ELÉTRICA. ATIVIDADE PROIBIDA. MÃO DIREITA DECEPADA. RESPONSABILIDADE

CIVIL DA EMPREGADORA. MATÉRIA FÁTICA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DO TST. Para que se configurem a existência dos danos morais e a consequente obrigação de indenizar o ofendido, torna-se indispensável que tenham ocorrido o ato ilícito - omissivo ou comissivo e culposo ou doloso - praticado pelo agente, a constatação do dano vivenciado pela vítima e o nexo de causalidade ou concausalidade entre o dano sofrido e a conduta ilícita. O Regional, instância soberana na análise do conjunto fático-probatório dos autos, considerando a conclusão do laudo pericial, deferiu a pretensão indenizatória decorrente do acidente de trabalho sofrido pelo autor. Inicialmente, o Regional esclareceu que, o reclamante, com apenas 17 (dezesete) anos de idade, após três dias de sua admissão, teve a mão direita decepada durante a operação de uma serra multilâmina circular. Consta da decisão recorrida que, durante o infortúnio, o reclamante encontrava-se em manifesto desvio de função, visto que foi contratado pela demanda para exercer o cargo de auxiliar de escritório (função que não enseja a operação do maquinário que ocasionou o acidente). Ainda, a Corte de origem assentou que a prova pericial produzida em Juízo foi contundente em evidenciar que a relação causa efeito entre o dano do periciado e o acidente trabalho é direta (nexo acidentário típico). De outro norte, o Tribunal *a quo* salientou que não restou comprovado que o autor tenha agido de forma negligente ou imprudente, destacando que a culpa da demandada também foi provada, visto que 'o autor estava em desvio de função e realizando tarefas de risco sem qualquer treinamento.' Diante desse cenário, o Regional concluiu que, à míngua de provas aptas a afastar a conclusão pericial, e estando os requisitos ensejadores do dever de indenizar (o ato ilícito, o dano, o nexo de causalidade e a culpa da reclamada), é devida a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Com efeito, do contexto fático-probatório delineado pela Corte *a quo*, tem-se, *in casu*, que se trata de empregado que, no momento do acidente sofrido, era menor de idade e, embora tenha sido contratado para trabalhar no escritório da empresa, estava, na ocasião, laborando em desvio de função, em área de risco, operando equipamento que oferecia perigo a sua integridade física e para o qual não possuía nenhum treinamento, o que demonstra, portanto, o exercício de atividade proibida pela Constituição Federal em seu artigo 6º, inciso XXXIII. Dessa forma, para se chegar à conclusão diversa, seria necessário o revolvimento da valoração de matéria fático-probatória feita pelas instâncias ordinárias, análise impossível nesta fase recursal de natureza extraordinária, na forma da Súmula nº 126 do TST. Intactos os artigos 186 e 927 do Código Civil. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-1335-30.2017.5.17.0141, 3ª Turma, rel. Des. Conv. Marcelo Lamengo Pertence, julgado em 10/5/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DA ENTIDADE SINDICAL DE POSTULAR RESSARCIMENTO DE DESPESAS EFETUADAS PELO SERVIÇO EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE CORONAVÍRUS. Nos termos do nosso ordenamento jurídico e na esteira da jurisprudência iterativa desta Corte e do Supremo Tribunal Federal, a substituição processual pelo sindicato tem lugar em razão de defesa de direitos ou interesses individuais homogêneos da categoria profissional representada, de forma ampla, nos termos do artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal. Desse modo, o que legitima a

substituição processual pelo sindicato é a defesa coletiva de direitos individuais homogêneos, assim entendidos aqueles que decorrem de uma origem comum relativamente a um grupo determinado de empregados, conforme previsão do artigo 81, inciso III, do Código de Defesa do Consumidor. Esse requisito foi devida e integralmente cumprido na hipótese em julgamento, na medida em que a origem dos pedidos em questão é a mesma para todos os empregados da escola reclamada que se enquadram na situação descrita nos autos, a saber, aqueles que ministraram aulas em *home office* durante a pandemia ocasionada pelo coronavírus. Com efeito, aqui, o titular é perfeitamente identificável e o objeto é divisível e cindível, caracterizando-se, porém, pela sua origem comum (decorrência de um mesmo fato). Busca-se, portanto, a reparação de direitos de diversos empregados em razão de um mesmo fato, que afetou todos os substituídos, situação, portanto, uniforme para os empregados da empresa. Ainda que sejam variadas as despesas realizadas por cada empregado, por exemplo, a decisão será única para todos os substituídos, que estejam na mesma situação examinada nos autos, integrantes da categoria profissional. É verdade que a liquidação do direito eventualmente declarado nesta ação para cada trabalhador substituído dependerá do exame das particularidades afetas a cada um deles, de forma a verificar, em relação a cada um deles, se e em que medida se encontra abrangido pela decisão judicial a ser proferida. A necessidade de quantificação dos valores devidos não desnaturaliza a homogeneidade dos direitos e, portanto, não afasta a legitimidade ativa do substituto processual. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-700-34.2021.5.09.0011, 3ª Turma, rel. Des. Conv. Marcelo Lamego Pertence, julgado em 10/5/2023](#))

"[...] II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - RITO SUMARÍSSIMO - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO - NATUREZA JURÍDICA - ALTERAÇÃO POR NORMA COLETIVA - ACÓRDÃO RECORRIDO CONTRÁRIO À TESE VINCULANTE DO E. STF SOBRE O TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA E POLÍTICA RECONHECIDA. 1. De acordo com a tese firmada sobre o Tema 1.046 da Repercussão Geral do E. STF, 'são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. 2. O fornecimento de alimentação ao trabalhador não é obrigação legalmente imposta ao empregador, e a própria lei autoriza disposição sobre sua natureza jurídica, o que permite concluir não se tratar de direito indisponível. Ademais, a Constituição da República admite a alteração das condições do contrato de trabalho e até redução salarial por meio de norma coletiva, de modo que a vedação de alteração contratual lesiva (art. 468 da CLT) também não pode ser considerada como direito absolutamente indisponível. 3. Nesses termos, a norma coletiva que estipula a natureza indenizatória do auxílio-alimentação é válida e eficaz, inclusive em relação aos empregados que percebiam o benefício com natureza salarial anteriormente, em atenção ao prestígio constitucional conferido à negociação coletiva, reconhecido em decisão vinculante da E. Corte. Recurso de Revista conhecido e provido." ([TST-RR-77-60.2022.5.08.0205, 4ª Turma, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 9/5/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. NEGÓCIO JURÍDICO. VALIDADE. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A Lei nº 13.467/2017, ao promover sensível alteração na Consolidação das Leis do Trabalho, inseriu o processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial. O propósito da Lei nº 13.467/17, ao inserir os arts. 855-B a 855-E na CLT é permitir a homologação judicial de transações extrajudiciais (concessões recíprocas) acerca das verbas decorrentes da extinção do contrato de trabalho, as quais poderão prever, inclusive, cláusula de quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho. Com o novo procedimento especial é possível que as partes da relação de emprego, diante da ausência de pretensão resistida e de boa-fé, celebrem acordo sem o ajuizamento prévio de reclamação trabalhista, estipulando não apenas quais verbas serão quitadas, mas também as condições do pagamento. A inovação legislativa é um importante passo na eliminação das lides simuladas, procedimento em que alguns empregadores condicionam a quitação das verbas rescisórias ao ajuizamento de uma reclamação trabalhista forjada, culminando na celebração de um acordo com quitação que ultrapassa o objeto da petição inicial e confere quitação ampla e irrestrita. Como um negócio jurídico, a transação realizada pelas partes da relação de emprego de forma prévia e submetida à Justiça do Trabalho para homologação deve observar os requisitos de validade do art. 104 do Código Civil. No caso em análise, a Corte Regional manteve a sentença que rejeitou a homologação do acordo com base nos seguintes fundamentos: a) a avença, datada de 26.3.2020, está relacionada às parcelas decorrentes do contrato de trabalho mantido entre a empresa FITCH RATINGS BRASIL LTDA. e a reclamante no período de 6.5.2013 a 18.9.2017, já tendo transcorrido o prazo prescricional de 2 (dois) anos previsto no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal; b) a avença ter como um dos motivos a extinção do contrato de trabalho da trabalhadora com a empresa FITCH RATINGS INC., pessoa jurídica integrante do grupo econômico da requerente, porém sediada no exterior, sendo que a 'referida empresa não participa da avença nem está no polo passivo'; e c) a avença ter como escopo prevenir genericamente um conflito que sequer se iniciou, já que lançado nas considerações do acordo a intenção das partes em entabular uma nova relação de emprego. Com a devida vênia da Corte de origem, o fato de o acordo englobar pretensões prescritas não torna o negócio jurídico nulo, pois a prescrição importa na extinção da pretensão e não da dívida, sendo possível a sua renúncia na esteira do art. 191 do Código Civil. Tampouco invalida o negócio jurídico o fato de o acordo ter como uma das motivações o término da relação de emprego com uma empresa do mesmo grupo econômico sediada no exterior, uma vez que os valores transacionados estão relacionados à relação de emprego anterior mantida entre as requerentes do presente procedimento de jurisdição voluntária, inexistindo qualquer obrigação em lei que a avença seja celebrada com a inclusão das demais pessoas jurídicas do grupo econômico. Por derradeiro, a intenção das requerentes em iniciar uma nova relação de emprego não desautoriza a transação sobre as verbas decorrentes de um contrato de trabalho anterior, cabendo ressaltar que, por força do art. 507-B da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, é facultado a empregados e empregadores, na vigência do

contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Permitido aos empregados e empregadores firmarem termo de quitação anual na vigência do contrato de trabalho, por disposição legal, não se configura ilícita a quitação das obrigações decorrentes de relação de emprego finda antes do início de um novo contrato de trabalho entre os requerentes do presente processo de jurisdição voluntária. Presentes os requisitos de validade do negócio jurídico do art. 104 do Código Civil, não se verifica da moldura fática do acórdão regional qualquer vício de consentimento hábil a impedir a homologação da avença. Constata-se que o acordo engloba o pagamento da importância considerável com possibilidade de uma formalização de um novo contrato de trabalho entre as partes. Assim sendo, o Tribunal Regional, ao não homologar o acordo extrajudicial apresentado, incorreu em violação dos arts. 855-B da CLT e 840 do Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1000393-91.2020.5.02.0076, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 10/5/2023](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COMUNICAÇÃO DE DISPENSA EM GRUPO DE *WHATSAPP*. CONFIGURAÇÃO. 1 - Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema. 2 - Caso em que as duas instâncias de prova não reconheceram direito a indenização por dano moral decorrente de dispensa em grupo de *whatsapp*, tendo a Corte de origem registrado o entendimento de que ‘embora o conteúdo das mensagens anexadas não represente a melhor conduta do empregador, não restou comprovado que este procedimento causara a alegada ofensa moral’. Acórdão do TRT em que não há registro da mensagem em debate ou do seu contexto. Igualmente, não há registro da situação alegada pelo reclamante de que tomou conhecimento da dispensa somente quando chegou para trabalhar, tendo sido comunicado pelos colegas de que fora dispensado pelo grupo de *whatsapp*. 3 - Ressalta-se que, para que se pudesse concluir nesta Corte Superior se foi ofensivo ou não o conteúdo da mensagem da dispensa, far-se-ia necessário o registro do seu contexto. O contexto é que dá sentido ao texto. Isso porque no âmbito das interações sociais os fatos não falam por si - os interlocutores é que dão sentido aos fatos. Esse aspecto é mais acentuado ainda na linguagem escrita, na qual a comunicação não é somente o que uma pessoa escreve, mas também o que a outra pessoa lê. 4 - Agravo de instrumento a que se nega provimento.” ([TST-AIRR-1001110-64.2021.5.02.0401, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 10/5/2023](#)).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. ACIDENTE DO TRABALHO. 2. INDENIZAÇÃO POR DANO PATRIMONIAL. PENSÃO VITALÍCIA. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. Em relação ao tema ‘indenização por dano extrapatrimonial - acidente do trabalho’, a Corte Regional

afastou a condenação da primeira ré sob o fundamento de que não há como identificar a prática de qualquer ato ilícito de sua parte e de que a hipótese não é de exercício de atividade de risco, pois trata-se de acidente causado por culpa de terceiro (acidente automobilístico ao utilizar o transporte público, e não transporte fornecido pelo empregador). Incólumes, portanto, os arts. 5º, X, e XII, da CF e 186, 187, 927, 940, 949 e 950 do Código Civil. Quanto ao dissenso jurisprudencial, incide a Súmula 296 do TST, diante da inespecificidade dos arestos trazidos. No que concerne ao tema ‘indenização por dano patrimonial – pensão vitalícia’, a decisão denegatória deve ser mantida, ainda que por fundamento diverso, tendo em vista que a parte efetivamente cumpriu o requisito contido no art. 896, §1º-A, I, da CLT. No caso, o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório dos autos, registrou que ‘A 1ª Ré não causou o acidente automobilístico (choque entre dois ônibus de transporte coletivo público) e, também, não teve culpa, ainda que concorrente, em relação a ele. Não há, pois, como atribuir à 1ª Reclamada culpa que é de terceiro, não havendo o que ser feito, de sua parte, para evitar que seus funcionários sofram acidente automobilístico, quando da utilização de transporte coletivo público’. Consignou, ainda, que ‘O presente caso se enquadra, sem qualquer dúvida, em uma das hipóteses de exclusão da causalidade, por se tratar de acidente que, ainda que se considere acidente de trabalho, originou-se por culpa de terceiro, não tendo relação direta com o exercício do trabalho e refugindo totalmente do controle da 1ª Reclamada’. Mais uma vez incólumes os dispositivos legais invocados, bem como inespecíficos os precedentes trazidos a cotejo pela parte agravante Súmula 296 do TST). Não desconstituídos os fundamentos do despacho denegatório, não prospera o agravo de instrumento destinado a viabilizar o trânsito do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.” ([TST-AIRR-10328-60.2015.5.15.0053, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 3/5/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NÃO PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. HIPÓTESE EM QUE O QUADRO FÁTICO DEMONSTRA QUE A RECLAMADA NÃO IMPRIMIU TODOS OS ESFORÇOS PARA REALIZAR O PREENCHIMENTO DAS VAGAS. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO NO PROCESSO SELETIVO MEDIANTE A UTILIZAÇÃO DE CRITÉRIOS GENÉRICOS E SEM JUSTIFICATIVA PARA REPROVAÇÃO (INSTABILIDADE PROFISSIONAL), E MEDIANTE A EXIGÊNCIA DE CONHECIMENTOS DE INGLÊS E INFORMÁTICA PARA A FUNÇÃO DE AUXILIAR DE LIMPEZA E ATENDENTE DE PORTARIA, SEM QUE HOUVESSE PROVA DE QUE TAIS CRITÉRIOS FOSSEM TAMBÉM APLICADOS AOS DEMAIS CANDIDATOS, SEM IMPEDIMENTOS, A CARACTERIZAR A DISCRIMINAÇÃO POR SOBREQUALIFICAÇÃO. OBRIGAÇÃO DE FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVO. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL CONSTATADA. Discute-se, no presente caso, a necessidade de efetivação do disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e as eventuais exceções ao seu cumprimento. A exigência prevista no referido dispositivo legal traduz obrigação ao empregador quanto ao cumprimento das cotas mínimas reservadas a empregados reabilitados ou com deficiência. Referido dispositivo consagra verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho, muitas

vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. Embora esta Corte Superior já tenha se manifestado no sentido de não ser cabível a condenação da empresa pelo não preenchimento do percentual previsto em lei, quando demonstrado que empreendeu todos os esforços para a ocupação das vagas, mas deixou de cumprir por motivos alheios à sua vontade, tem-se que as alegações quanto às diversas dificuldades encontradas pelo empregador no atendimento do comando previsto em lei devem ser observadas com restrição, sob pena de esvaziarem o conteúdo do preceito normativo. A proteção das pessoas com deficiência na realidade hodierna segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado. Para a composição do paradigma atual, somam-se, além das normas gerais do direito internacional dos direitos humanos dos sistemas das Nações Unidas e Interamericano, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, de 2007; a Convenção nº 159 da OIT, de 1983; a Declaração Sociolaboral do Mercosul; a Constituição Federal de 1988; a CLT; e as Leis nºs 8.213, de 1991 e 13.146, de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Tais normas devem ser interpretadas de forma sistêmica e fundamentam a nova perspectiva acerca da tutela especial das pessoas com deficiência. Desde o advento da denominada Convenção de Nova York – a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, vigente no Brasil desde 25 de agosto de 2009, após ratificação, pelo Congresso Nacional, com equivalência a emenda constitucional, em virtude de haver sido observado o procedimento previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição (Decreto nº 6.949), inaugurou-se um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular no que toca ao direito à igualdade de oportunidades por meio do trabalho. Tais normas, complementadas pela Lei nº 13.146/2015 - a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) –, formam o que a doutrina denomina de Bloco de Constitucionalidade (URIARTE, Oscar Ermida – Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. Revista TST, Brasília, v. 77, n.º 2, (abr./jun. 2011), p. 137), passam a reger de forma integral o tema e afastam qualquer possibilidade de interpretação que conflite com os princípios e as regras nelas inseridos. Entre muitos dos novos paradigmas fixados para o sistema normativo encontra-se o referido Princípio da Igualdade de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação, ambos mencionados no artigo 4º da LBI, de modo particular a discriminação em razão da deficiência, tipificada no §1º do mencionado artigo, incluída a recusa à promoção das medidas de adaptação razoável como modalidade de discriminação, ressalvado apenas o ônus excessivo. Nele, reconhece-se o direito de ter acesso ao direito de trabalhar mediante a implementação de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos que se façam necessários para que esteja em patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem qualquer forma de impedimentos, tal como definido no artigo 2º, da mencionada LBI. Nesse contexto, inclui-se a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e a implementação das adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos vejam

a importância da igualdade plena, e não apenas como argumento de retórica. Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho. A limitação prévia e objetiva é, pois, inconstitucional, como decidido pelo STF (ADI 5760, Pleno, Min. Alexandre de Moraes). A obrigação não é afastada pelo argumento encampado pela decisão regional no sentido de que a reclamada tem emvidado esforços no sentido de cumprir a legislação, não o fazendo apenas por impossibilidade de encontrar mão de obra qualificada. O tratamento normativo atribuído à temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência a Emenda Constitucional, impõe o dever de qualificação por parte do empregador, o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela, até mesmo para não caracterizar a denominada discriminação em razão da deficiência por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015). Nem mesmo por norma coletiva pode haver qualquer espécie de restrição ao direito, como decidido pelo STF ao apreciar o ARE nº 1121633 e fixar o Tema 1046 de Repercussão Geral. No presente caso, conclui-se da leitura da decisão regional que a reclamada não adotava postura de inclusão no momento de seleção dos candidatos para ocuparem as vagas ofertadas e, portanto, agia de forma discriminatória. Há registro fático de que a ré se mostrou, por diversas vezes, rígida no processo seletivo das pessoas com deficiência, utilizava-se de critérios genéricos para reprovar candidatos (instabilidade profissional), sem que houvesse prova de que fossem também aplicados aos demais candidatos, sem deficiência alguma. Está também consignada no acórdão regional a exigência de conhecimentos de inglês e informática para preenchimento de vagas de pessoas com deficiência em funções como auxiliar de limpeza e atendente de portaria, e não há prova de que tais atributos fossem exigidos a todos os candidatos, de forma indiscriminada. Ora, considerando-se a realidade de trabalho das pessoas que trabalham como auxiliares de limpeza ou como atendentes de portaria, não parece razoável a exigência de que os candidatos apresentem conhecimentos em inglês e informática. Não há, nos autos, justificativa para tal exigência. Obviamente que a solicitação de tais qualificações restringiu de forma significativa a quantidade de possíveis candidatos com deficiência. Trata-se de exigência que contraria o direito à inclusão e caracteriza discriminação por sobrequalificação. Desse modo, ao mesmo tempo em que, de fato, está claro que a reclamada divulgou a disponibilidade de vagas a serem preenchidas por pessoas com deficiência, ela restringiu seu acesso ao exigir qualificação que não se encontra adequada às funções disponíveis, bem como ao dispensar candidatos com o uso de motivações genéricas. Conclui-se, assim, que, se há exigências desproporcionais ou não razoáveis para o preenchimento das vagas destinadas às pessoas com deficiência, não se pode dizer que a parte imprimiu todos os esforços para cumprir com o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, o que torna inaplicável a exceção contida no entendimento jurisprudencial desta Corte, quando cabível, e colide com a tese fixada pelo STF (ADI 6476, Rel. Min. Roberto Barroso). Ainda, no que diz respeito ao dano moral coletivo, o desrespeito aos direitos trabalhistas não pode ser considerado opção pelo empregador, tampouco merece ser tolerado pelo Poder Judiciário, sobretudo em um Estado Democrático de Direito, em que a dignidade da pessoa humana e o valor

social do trabalho representam fundamentos da República (art. 1º, III e IV). No caso, a caracterização do dano moral coletivo dispensa a prova do efetivo prejuízo financeiro ou do dano psíquico dele decorrente, pois a lesão advém do próprio ilícito. Tendo em vista que a conduta da parte ré afeta direito social garantido pela Constituição Federal (artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal), a coletividade encontra-se representada por toda a sociedade, em especial pela parcela composta de pessoas com deficiência, às quais, como já anteriormente explanado, a legislação – e sua interpretação e aplicação na prática - tem apresentado nova perspectiva, na intenção de se concretizar os princípios da inclusão, da igualdade, da não discriminação e da dignidade inerente. Tal constatação já demonstra o reiterado descumprimento de direitos sociais, assegurados constitucionalmente, a ensejar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1001046-33.2017.5.02.0712, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 10/5/2023](#))

O Informativo TST é mantido pela  
Coordenadoria de Jurisprudência – CJUR.

Informações, sugestões ou críticas: (61)3043-4612 ou [cjur@tst.jus.br](mailto:cjur@tst.jus.br)

Para acessar todas as edições: <http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst>

Para receber via e-mail: <http://www.tst.jus.br/push>

